

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi mahasiswa intra kampus merupakan sarana yang diberikan oleh universitas untuk mahasiswa. Didalam organisasi intra kampus terdapat sekumpulan mahasiswa yang memiliki satu tujuan yang sama dengan visi dan misi yang jelas atas persetujuan dari seluruh pengurus organisasi. Organisasi intra kampus mempunyai posisi yang resmi di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu organisasi intra kampus juga memperoleh pendanaan untuk kegiatan kemahasiswaan dari perguruan tinggi. Organisasi intra kampus mempunyai beberapa tingkatan yaitu tingkat universitas, tingkat fakultas, dan tingkat program studi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai organisasi di semua tingkatan. Pada tingkat fakultas khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdapat beberapa organisasi intra kampus dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Kesuksesan dari suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini karena sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam kegiatan operasional organisasi. Kinerja merupakan salah satu indikator yang bisa menggambarkan bagaimana kualitas dari sumber daya manusia organisasi. Menurut Atmayana (2016) kinerja anggota memiliki peran penting bagi organisasi, karena dari kinerja anggota menjadi sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap

fungsi organisasi dan pada gilirannya fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Selain itu sumber daya manusia yang berkompeten juga dapat menjadi tolak ukur organisasi dalam menilai kualitas dan kinerja anggotanya.

Dalam menghasilkan kinerja yang baik pihak organisasi juga perlu mempertimbangkan ikatan yang ada didalam organisasi. Dengan ikatan yang kuat dalam bentuk budaya organisasi, dapat memberikan kenyamanan terhadap anggota dalam bekerja. Keterikatan antar anggota organisasi akan memunculkan *chemistry* yang sangat diperlukan apabila bekerja didalam tim. Organisasi yang anggotanya memiliki ikatan yang kuat satu sama lain juga akan berpengaruh positif kepada produktifitas organisasi. Ikatan-ikatan yang terjalin haruslah ikatan yang bisa menumbuhkan semangat kerjasama dalam bekerja.

Hal ini karena kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena mereka harus bekerja didalam tim. Ikatan tersebut dapat diciptakan oleh organisasi dari budaya organisasi yang mereka ciptakan. Ikatan karyawan ini juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan anggota dalam bertahan atau meninggalkan organisasi. Menurut Giovanni (2018) anggota dengan tingkat engagement tinggi, dapat menimbulkan keunggulan yang kompetitif untuk organisasi, kinerja yang baik, serta *turn over* yang rendah.

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota di organisasi tersebut. Organisasi perlu membentuk budaya yang

kuat didalam lingkungan kerja, sehingga anggota merasa ada ikatan yang kuat didalam organisasi mereka. Dengan rasa nyaman yang dimiliki oleh anggota tentu akan memiliki dampak terhadap cara mereka bekerja di organisasi. Menurut Sule dan Saefullah (2012) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi juga lebih baik sejalan dengan visi & misi organisasi.

Dengan sejalanannya budaya serta visi & misi organisasi tentunya dapat memudahkan anggota organisasi dalam menerima budaya tersebut. Dalam bekerja anggota yang sudah terbiasa dengan budaya kerja di dalam organisasi tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka nantinya. Menurut Mangkunegara (2012) Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Disisi lain seseorang yang memimpin perusahaan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Kepemimpinan menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja seperti kinerja anggota organisasi. Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Seorang pemimpin organisasi harus bisa mengayomi dan memberikan contoh yang baik bagi

anggotanya. Kebijakan-kebijakan yang di berikan juga harus sesuai dan bisa diterima oleh anggota-anggotanya.

Di era sekarang ini pemimpin harus memiliki sifat transformasional dalam caranya memimpin. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan tranformasional diharapkan hubungan antara anggota dan pemimpin dapat diukur serta pemimpin dapat memotivasi anggotanya dalam bekerja agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor berpengaruh pada kinerja karena kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang memperhatikan kebutuhan bawahannya, mengubah keyakinan bawahan untuk mengatasi masalah dengan cara yang baru, dan mampu membangkitkan semangat bawahan agar selalu berusaha mencapai tujuan kelompok (James dan Ogbonna, 2013).

Seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya untuk memberikan kesan kepemimpinan yang baik kepada bawahannya. Sehingga bawahan akan memiliki rasa kagum, percaya, dan berkomitmen kepada pemimpinnya. Yukl (2015) berpendapat bahwa motivasi dan dukungan dapat diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya, karena kepemimpinan merupakan penggerak dan penentu arah jalannya organisasi.

Dalam beberapa waktu terakhir terlihat kinerja dari organisasi intra kampus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis tampak menurun. Hal ini dapat dilihat dari dua periode sebelumnya dimana ada beberapa kegiatan yang

tidak terlaksana. Selain itu kurang optimalnya pelayanan terhadap mahasiswa dalam dua periode terakhir juga menjadi sorotan. Sehingga dalam hal ini kinerja anggota dari organisasi intra kampus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu diperhatikan. Pelayanan yang diberikan oleh organisasi mahasiswa kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat dinilai dari bagaimana kinerja dari anggota-anggota didalamnya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, budaya dari internal organisasi perlu dibangun dengan baik. Budaya ini akan muncul dengan baik dengan bagaimana cara pemimpin mengayomi anggota-anggotanya. Dengan budaya yang baik serta cara memimpin yang baik kinerja dari anggota akan menjadi baik juga.

Namun beberapa penelitian menunjukkan jika *organizational Culture* dan *Transformasional Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Student Performance* sehingga *Student Engagement* menjadi hal yang bisa dijadikan jembatan untuk menghubungkan hal tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Iphank (2017) dimana didalam penelitian tersebut menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk membuktikan uraian yang sudah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Culture* dan *Transformasional Leadership* Terhadap *Student Performance* dengan *Student Engagement* Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Organisasi mahasiswa intra kampus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diambil sebagai objek penelitian karena sudah terbentuknya budaya didalamnya. Dengan adanya budaya ini pentingnya peran seorang *leader* atau pemimpin untuk menjaga profesionalisme anggota dalam bekerja. Karena dengan adanya budaya organisasi dan jiwa kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh kepada kinerja anggotanya yang nantinya akan berdampak pada kinerja organisasi. Selain itu, ketika keterikatan hubungan antar anggota dilibatkan didalamnya tentu akan memberikan dampak terhadap kinerja dari organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *organizational culture* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *student performance*?
2. Apakah *organizational culture* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *student engagement*?
3. Apakah *transformasional leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *student performance*?
4. Apakah *transformasional leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *student engagement*?
5. Apakah *student engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *student performance*?

6. Apakah *student engagement* dapat memediasi pengaruh dari *organizational culture* terhadap *student performance*?
7. Apakah *student engagement* dapat memediasi pengaruh dari *transformatifional leadership* terhadap *student performance*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan adanya penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji signifikansi pengaruh *organizational culture* terhadap *student performance*.
2. Menguji signifikansi pengaruh *organizational culture* terhadap *student engagement*.
3. Menguji signifikansi pengaruh *transformatifional leadership* terhadap *student performance*.
4. Menguji signifikansi pengaruh *transformatifional leadership* terhadap *student engagement*.
5. Menguji signifikansi pengaruh *organizational student engagement* terhadap *student performance*.
6. Menguji peran dari *student engagement* yang menjadi mediator pengaruh dari *organizational culture* terhadap *student performance*.
7. Menguji peran dari *student engagement* yang menjadi mediator pengaruh dari *transformatifional leadership* terhadap *student performance*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Pengembangan Teori

- a. Menambah referensi untuk penelitian yang akan datang mengenai *organizational culture*, *transformasional leadership*, *student performance* dan *student engagement*.
 - b. Menambah wawasan mengenai pengaruh dari *organizational culture* dan *transformasional leadership* terhadap *student performance*.
2. Manfaat Kepentingan Praktis
- a. Menjadi masukan kepada organisasi untuk memperbaiki kepemimpinan dari para pimpinan agar kinerja mahasiswa di dalam organisasi menjadi semakin meningkat

Menjadi masukan untuk organisasi agar mempererat hubungan antar anggota organisasi dengan menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga keterikatan dan kinerja mahasiswa pun menjadi baik dalam bekerja di organisasi.